

Neue Arbeitsformen

Crowdworker – viel Lärm um nichts oder die Lösung des Problems?

Über hat den Begriff Crowdworker in die Schlagzeilen gebracht. Dennoch sehen viele Experten in den Clickworkern oder Microtaskern vielversprechende Arbeitsperformer, die zur Flexibilisierung von Arbeitsschritten wie auch zu einer Effizienzsteigerung führen.

Bettina Hübscher

Die Vergabe von Aufträgen an Drittunternehmen, das Outsourcing, ist nicht neu in der Wirtschaft. Der Einsatz von Freelancern ist bekannt und auch die Aufgabenteilung ist ein bewährtes Prinzip. Womit sich Crowdwork nun differenziert, ist die schnelle und kostengünstige Option, eine Grosszahl von Arbeitskräften anzusprechen und anzustellen.

Die zeitliche Flexibilität nimmt in der Arbeitswelt einen immer grösseren Stellenwert ein, gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der weitaus grössere Vorteil ist jedoch die räumliche Flexibilität. Unternehmen müssen nicht mehr extra Mitarbeitende in der Region rekrutieren bzw. internationales Personal finden oder auf Dienstreisen setzen, wenn über diverse Plattformen kleinere Jobs vor Ort vergeben werden können. Ein bekanntes Beispiel in Deutschland ist die Supermarktkette Rewe: Um die Attraktivität der Gemüseabteilungen unterschiedlichster Märkte im Auge zu behalten, kooperiert das Unternehmen mit Crowdworkern – mit di-

gitalen Tagelöhnern, die bequem via Smartphone-Kamera einige Euros dazu verdienen können.

Ist es so einfach oder wo liegen die Tücken?

Nebst den Chancen gibt es gewisse Risiken, die es zu beleuchten gilt. Kritisiert werden oftmals die Arbeitsbedingungen, unter welchen die Crowdworker ihre Arbeit leisten. Das Salär dieser wird dabei häufig als zu tief bemängelt. Weitere Probleme entstehen, wenn die Arbeit geleistet wurde, die Leistung jedoch abgelehnt und demzufolge nicht entlohnt wird. Ausserdem bei Formen, bei denen mehrere Lösungen von verschiedenen Crowdworkern erarbeitet werden und nur die beste entlohnt wird. Crowdworking-Jobs sind häufig nicht vertraglich korrekt geregelt und können je nach Vertragsgrundlage zudem schwerwiegende Nachteile mit sich bringen, zum Beispiel, dass eine Lohnfortzahlungspflicht bei Unfall oder Krankheit nicht gewährt wird und Ferien nicht bezahlt werden. Auch einen Kündigungsschutz, wie wir ihn beim klassischen Arbeitsverhältnis kennen, gibt es nicht.



Autorin

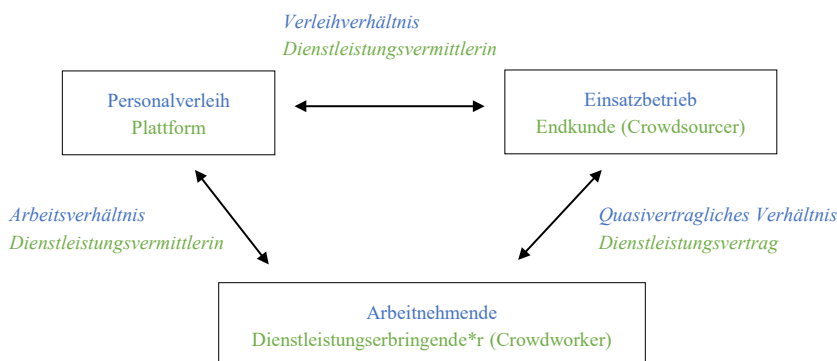
Bettina Hübscher, MLaw & MRisk, ist Dozentin an der Hochschule Luzern für Wirtschaft und Vorstandsmitglied im Netzwerk Risikomanagement. Dieser Fachartikel erscheint in einer Beitragsreihe, die von Expertinnen und Experten des Netzwerkes Risikomanagement beigesteuert wird.

> netzwerk-risikomanagement.ch

Vertragliche Basis: Dreiecksverhältnis

Aktuell gibt es verschiedene Varianten der Plattformbeschäftigung. Alle basieren auf einem typischen Dreiecksverhältnis: der Endkunde (Crowdsourcer), die Plattform und die dienstleistungserbringende Person (Crowdworker). Das Prinzip des Personalverleihs oder der Arbeitsvermittlung gleicht der Plattformbeschäftigung durch das Dreiecksverhältnis. So sehen sich Plattformen oftmals auch als vermittelnde Stelle, wie im Falle des Personalverleihs. Unter anderem bestehen auch Plattformen, welche ihre Tätigkeit mit der Arbeitsvermittlung gleichstellen und deshalb über die behördliche Bewilligung verfügen. Die nachfolgende Abbildung stellt die Beziehungen der Parteien im Personalverleih (in Blau) und im Crowdwork (in Grün) dar.

Mit der Registrierung der persönlichen Daten des Crowdworkers auf der Platt-



Vergleich Dreiecksverhältnis zwischen Personalverleih und Crowdwork.

form und dem Einverständnis der AGB und der Datenschutzbestimmung gibt der Crowdworker der Plattform die erste Willensäusserung nach Art. 1 OR ab. Mit dem Freischalten des Profils durch die Plattform entsteht eine übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung, wodurch ein Vertrag zustande kommt. Zu den Bestimmungen der AGB zählt u.a., dass die Crowdworker ihre Angaben wahrheitsgemäss ausfüllen und regelmässig anpassen. Der im Rahmen der Registrierung entstandene Vertrag ist ein Rahmenvertrag, welcher Nebenpflichten der Plattformnutzenden festhält.

Konsequenzen für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung

Die Sozialversicherungsfragen können erst geklärt werden, wenn festgelegt wird, welcher vertraglichen Form der Erwerbstätigkeit die Crowdworker untergeordnet werden. Aufgrund des Dreieckverhält-

nisses in der Plattformarbeit erfordert die Einstufung des Rechtsverhältnisses zwischen den involvierten Parteien eine doppelte Prüfung. So muss einerseits die Rechtsbeziehung zwischen der Plattform und dem Crowdworker untersucht und andererseits die Rechtsbeziehung zwischen Crowdworker und Crowdsourcer geprüft werden. Eine Selbstständigkeit seitens der Crowdworker kann demnach nur auftreten, wenn in beiden Rechtsbeziehungen einer selbstständigen Tätigkeit nachgegangen wird.

Die Analyse von diversen existierenden Geschäftsmodellen hat für die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte drei verschiedene Kategorien ergeben. Die erste Kategorie setzt sich durch die Weisungsbefugnis der Plattform zum Crowdworker aus. Das heisst, je strenger die Ausführungsanweisungen, die Kontroll- und Rechenschaftspflicht und die Preisgestaltung sind, desto höher ist die Wahr-

scheinlichkeit, dass es sich bei den Crowdworkern um unselbstständige Erwerbende handelt und die Plattform als Arbeitgeberin zu beurteilen ist. Zwischen der Plattform, die weisungsbefugt ist und somit als Arbeitgeberin auftritt, und dem Crowdworker besteht in diesen Fällen ein Einzelarbeitsvertragsverhältnis gemäss Art. 319 ff. OR. Konkret heisst das, dass der Crowdworker seine Arbeitsleistung direkt der Plattform und die Plattform dem Crowdworker den Lohn schuldet. Auf den vereinbarten Lohn sind die Sozialversicherungsbeiträge, allenfalls Quellensteuern und Beiträge an die Arbeitslosenversicherung abzuliefern. Zudem gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) über die Zeiterfassung, Höchstarbeitszeit, den Gesundheitsschutz etc.

Die zweite Kategorie behandelt das Geschäftsmodell, bei welchem zwischen der Plattform und dem Crowdworker kein

Anzeige

Alle können helfen! Jetzt Ihre Mitarbeiter anmelden



Firmenkurs TopTen

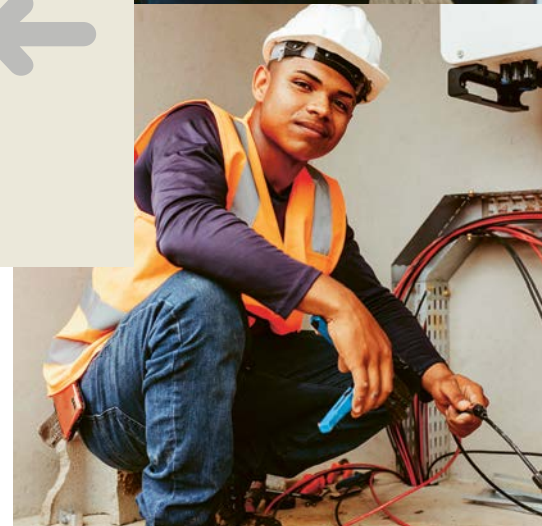


Kursdauer: 7 Stunden
Schulung vor Ort in Ihrer Firma

8 bis 12 Teilnehmer, je nach Kursformat
Preis: Ab CHF 1990.00 exkl. MwSt.

Dieser Kurs basiert auf den 10 häufigsten und wichtigsten Notfällen der Allgemeinbevölkerung (u.a. Herzinfarkt, Schlaganfall und psychische Notfallsituationen)

Voraussetzungen: keine



Business Center | Martin-Disteli-Strasse 27 | 4601 Olten
+41 62 286 02 00 | samariter.ch/firmenkurse



Arbeitsvertrag zustande kommt. So sind die Crowdworker grundsätzlich selbstständig und die Plattformen haben keinen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Pflichten nachzugehen. Der sozialversicherungsrechtliche Aspekt wird jedoch problematisch, wenn die Plattform eine vermittelnde Funktion einnimmt und ein Arbeitsvertrag zwischen Crowdworker und Crowdsourcer entsteht.

Die dritte Kategorie befasst sich mit der vorgabenfreien Beziehung zwischen Plattform und Crowdworker. So kann aufgrund der fehlenden Anweisungen und Vorgaben beim Crowdworker eine selbstständige Erwerbstätigkeit auftreten und zwischen den Parteien somit ein Auftragsverhältnis gemäss Art. 394 ff. OR vorliegen. Der Schutz des Arbeitsgesetzes greift diesfalls nicht und es werden unter diesen Umständen vom Auftraggeber oder der Plattform auch keine Sozialversicherungsbeiträge oder Beiträge an die Arbeitslosenversicherung entrichtet. Crowdworker, die selbstständig erwerbstätig sind, sind für ihre Sozialversicherungsbeiträge und Steuern selbst verantwortlich. Einnahmen aus Crowdwork bilden steuerbares Einkommen. Selbstständig erwerbstätige Crowdworker, die ihr Einkommen aus Crowdwork in der Steuererklärung nicht deklarieren, machen sich der Steuerhinterziehung schuldig.

Ist die Gig-Economy in der Schweiz schon angekommen?

Es ist schwierig, in diesem Bereich an verlässliche und aktuelle Zahlen zu gelangen. Die Digitalisierung bildet in vielen Unternehmen einen wichtigen Bestandteil. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass die Gig-Economy auch in der Schweiz Fuss gefasst hat. Eine Studie der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung des Bundesamts für Statistik (BFS) hat gezeigt, dass im Jahre 2019 rund 0,4 % der erwerbstätigen Schweizer/innen in den letzten zwölf Monaten einer internetbasierten Plattformarbeit nachgegangen sind. Der prozentuale Anteil der erwerbstätigen Personen zwischen 15 und 89 Jahren macht etwa 116 000 Personen aus. Aktuell wird davon ausgegangen, dass durch die zunehmende Offenheit zur Digitalisierung und durch die

Crowdworking: opportunité ou risque?

L'attribution de missions à des entreprises tierces, l'outsourcing, n'est pas nouvelle dans l'économie. Le recours à des freelances est bien connu et la répartition des tâches est également un principe qui a fait ses preuves. Ce qui différencie désormais le crowdwork, c'est l'option rapide et peu coûteuse de faire appel à un grand nombre de travailleurs et de les embaucher. Les conditions de travail dans lesquelles les crowdworkers effectuent leur travail sont toutefois souvent critiquées: salaires bas, pas de paiement en cas de prestation refusée. De plus, diverses entreprises sont d'avis que les tâches internes à l'entreprise ne peuvent pas être externalisées. Une autre crainte est que le savoir-faire spé-

cifique à l'entreprise puisse s'échapper et qu'un contrôle de qualité ne soit que partiellement possible ou ne soit visible qu'au moment du résultat final. Cela représente un risque non négligeable dans certains domaines. Il convient de régler ce point dans les contrats et d'examiner soigneusement l'aspect juridique de l'élaboration des contrats. L'économie de plateforme deviendra également un facteur économique important en Suisse et permettra à de nombreuses personnes actives d'obtenir un revenu, qu'il s'agisse d'un revenu complémentaire ou d'une activité principale. La question sera de savoir comment l'État traitera cette nouveauté et quelles réglementations seront créées à cet effet.

Coronapandemie diese Zahl mittlerweile deutlich gestiegen ist. Die am meisten vertretene Altersklasse bilden die 30- bis 49-Jährigen, gefolgt von den 15- bis 29-Jährigen. Zudem ist festzuhalten, dass diese Zahl wohl um einiges höher ist, da zahlreiche Crowdworker ihre «Arbeit» nirgends deklarieren und somit auch nicht von der Statistik erfasst sind.

Fazit

Eine Stärke des Crowdworkings ist der effiziente und günstige Einsatz von externem Personal. Doch gilt es die juristische Seite der Vertragsgestaltung sauber zu prüfen. Zudem sind diverse Unternehmen der Auffassung, dass unternehmensinterne Aufgaben nicht outgesourct werden können. Eine Befürchtung ist zudem, dass unternehmensspezifisches Know-how abfliessen kann und eine Qualitätskontrolle nur bedingt möglich ist oder erst beim Endergebnis sichtbar wird. Das stellt in gewissen Bereichen ein nicht unwesentliches Risiko dar. Dies

gilt es in Verträgen zu regeln. Sicher ist, dass die Plattformökonomie auch in der Schweiz zu einem wichtigen wirtschaftlichen Faktor heranwachsen und vielen Erwerbstätigen ein Einkommen, sei es als Nebeneinkunft oder im Haupterwerb, ermöglichen wird. Die Frage wird sein, wie der Staat mit dieser Neuerscheinung umgehen wird respektive welche Regulatorien hierzu geschaffen werden. Wird die Reduktion der virtuellen Schwarzarbeit durch erhöhte Ermittlungsmöglichkeiten erreicht oder muss das Steuersystem angepasst werden? Oder wird eine Erhöhung der Sanktionierung bei Fiskalbetrug zur Prävention beitragen? Klar ist, dass all diese Varianten eine Erhöhung der Kontrollintensität benötigen, was sich wiederum auf die staatlichen Kosten niederschlägt. Eine andere Form der Kontrolle wäre, dass systematisch bei der Überprüfung der Plattformen und deren AGB angefangen wird, um die Herausforderung an den Wurzeln zu packen. ■